

新质生产力背景下的人才引育路径研究

史光海

北京航天长征科技信息研究所 北京 100076

摘 要:企业发展新质生产力的关键是人才,创新人才引进机制和培育体系是涵养新质人才“蓄水池”的基础。本文以某科研院所为例,通过系统地开展人才盘点,对现有人才的基本情况进行分析研究,指出存在的问题,并针对问题和发展新质生产力需要,提出行之有效地解决措施,为创新人才发展体制机制提供思路和参考。

关键词:新质人才; 引进; 培育

一、研究背景

党的二十届三中全会《决定》提出“深化科技体制改革,深化人才发展体制机制改革”。科技创新的根源在于人才,战略性地培养和引进新质战略人才,提高各类人才综合素质能力,发挥新质人才的潜能和效能,使原创性、颠覆性科技创新成果竞相涌现,点燃新质生产力发展的强劲引擎。实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,充分发挥政策驱动和牵引作用,实现人才链、产业链与创新链深度融合,为发展新质生产力、推动高质量发展,加快建设人才高地和吸引集聚人才平台,形成强劲的推动力、支撑力。

二、调研情况

(一) 人员素质情况

从年龄分布来看,40岁以下员工比例达到66%;从性别分布来看,男女比例约为1:1.46;从学历情况来看,具有硕士以上学历学位占从业人员的55%;从专业技术职务情况来看,具有高级职称占从业人员的30%。综合各项数据来看,汇聚了一支政治思想素质好以及高学历、专业技术能力水平较高的年轻化人才队伍。

(二) 人才引进情况

从近年来人才引进类别来看,主要以高校毕业生为主,少量引进社会人才和劳务派遣人员解决相关岗位人才需求。引进的人才中,具有硕士及以上学历学位占引进人员总数的67%,本科及以下学历占引进人员总数的33%。从引进人才专业来看,引进理工类学科占引进人员总数42%、管理类学科占引进人员总数23%、其他类学科占引进人员总数35.1%。综合各项数据来看,引进了一批具有高学历、专业对口以及综合能力素质较高的人才,并逐步向“建设高水平

人才高地和吸引集聚人才平台”新时代人才工作新理念新战略新举措集聚。

(三) 现有人才培养举措

高度重视人才队伍建设和人才培养工作,人才引进和人才培养机制逐步健全完善,在人才引进、培养、使用、激励等方面采取了很多务实举措,人才队伍建设成效逐步显现,有效保障各项任务的圆满完成。以提升全员素质能力为人才培养总目标,以加强中层领导人员、核心骨干人才、班组长培养为工作重点,以新员工培养及青年人才培养等单列培养工作机制,通过“点-线-面”系统化培养模式,不断提升各类人才培养质效,完善人才发展全链条管理,为高质量发展提供人才支撑。

三、存在的问题

近年来通过实施人才强企战略,积极建设高水平人才高地和吸引集聚人才平台,全面激发各类人才干事创业活力,同时根据所发展急需和长远需求,围绕关键性重大课题任务、重点创新领域,聚焦攻坚“卡脖子”关键核心技术,着力引进培养一批高学历、高素质人才,人才综合素质有所提升,但与满足新质生产力发展需求还存在一定的差距,存在人才活力不足、人才引育留用机制不健全等问题,一定程度上制约了所新质生产力的发展,削弱了所的核心竞争力。通过深入分析现有人才成长态势及其影响因素,发现所在人才引进与培养方面仍存在若干亟待解决的问题。

(一) 人才结构配置不合理

部分人员存在分布不均衡情况,一是从人员素质结构来看,现有人员参加工作时学历为硕士研究生及以上人员占比较少,仅占从业人员总量30%,缺乏高学历及复合型人才;

二是从专业结构来看,大部分部门人员学科背景与业务所需专业匹配性较弱,缺乏岗位所需的专业人才。由此可见,人才配置的科学性还有待进一步提升,人才结构亟待优化。

(二) 人才培育体系不健全

从人才引进情况来看,人才引进渠道比较单一,主要通过高校毕业生引进,对专业理论深厚、专业功底扎实、学术水平精湛、工作经验丰富的成熟人才引进比例较小,这也间接增加了对新入所员工的培育压力和培养成本,同时也导致用人单位在短期内无法真正用好引进的人才。目前在人才培养上主要采取传统的师带徒模式,缺乏系统性的培养规划和培养路径设计,难以适应新技术、新模式、新业态发展对新质人才知识迭代、能力升级的要求。

(三) 人才评价机制不完善

目前分层分类建立了较为完善的人才评价体系,同时通过骨干激励与奖励相结合方式,有效激发了一部分创新人才干事创业的动力。从人才综合评价来看,一是缺乏活力与价值创造的热情,二是缺乏对实效、贡献、潜力等定性评价维度的考核权重,三是缺乏事业留人和施展才华等多元化激励机制,使得新质人才、具有潜力的创新人才难以发挥创新创造活力。

四、具体实施路径

深入贯彻落实党的二十届三中全会精神、党的二十精神 and 中央人才工作会议精神,全面落实新时代人才工作新理念新战略新举措,锚定发展新质生产力核心要素,明确人才资源在新质生产力中的角色定位,坚持目标导向和需求导向相结合,不断强化人才与创新紧密联系,积极构建“人才+创新”新质人才队伍建设工作思路,健全完善人才引进、培养、使用、评价、服务、支持、激励机制,多措并举育才引才、留才用才,培养造就出一批领军人才、青年英才和创新团队,逐渐形成出人才、出成果的良好氛围,实现人才与创新双轨驱动,为推动高质量发展新质生产力提供坚实的人才支撑。

(一) 优化人才结构,选优配强新质人才队伍。

优化完善人才配置机制。结合所业务结构和新质业务发展方向,建立以能力为导向的人才配置机制,通过动态调整业务部门人才配置,科学规划创新人才链条,不断优化人才结构,形成人才能力和岗位任职条件相匹配。构建梯次合理的人才队伍,保持人才队伍特别是队伍年轻化、专业化特

征,不断提高人才队伍整体学历水平。探索建设以“项目+团队”创新人才资源集聚模式,促进创新链与人才链深度融合,不断拓展技术创新的“广度”和“深度”,最大程度强化人才支撑作用,推动科研成果有效应用,实现人事相宜、适才适所、人尽其才^[1]。

精准定位人才引进需求。围绕重难点攻关课题任务、重点科研创新领域、未来业务领域发展方向,研究提出人才引进需求,深化与知名高校、科研院所和专业人才服务机构的交流合作,聚焦核心紧缺专业,建立与战略发展相适配的、可量化的人才引进评价标准,形成特征鲜明的需求岗位人才画像,精准定位急需紧缺人才及来源,制定“一人一策”个性化引进方案,精准识别各类优秀人才,从源头上把好人才引进质量关。

加大优质人才引进力度。锚定急需紧缺的技术领域核心专业,前移人才甄选关口,加大一流高校一流学科应届硕博研究生引进力度,用好用活各类人才政策。在此基础上,充分发挥主观能动性,积极主动精准对接对口高校和院系,开辟所人才引进“绿色通道”,建立优质人才引进标准和对口院校、专业清单,着力引进一批急需紧缺、顶尖优质毕业生。加大对专业功底扎实、工作经验丰富、学术水平精湛、行业知名的成熟人才引进力度。

(二) 坚持引育结合,积极培育新质人才队伍

完善人才引育工作机制。以深化体制机制改革赋能人才发展,搭建“金字塔式”人才引育机制,通过“点-线-面”三维发力,培育和发展新质生产力所需的人才资源。紧盯急需紧缺专业人才需求,靶向吸纳高层次人才,用好“个性化”引才政策,实施“以才引才”“柔性用才”新模式,推进人才举荐激励机制落地实施。坚持“因材施教、精准滴灌”人才培养思路,注重本土人才培养,完善人才自主培养机制,通过优化资源配置、提高培养质量和建立培训基地等措施,结合专业、岗位、能力特点,为各类人才量身定制培养方案,努力培养造就一流领军人才、青年拔尖人才、创新团队等优秀人才。

强化产学研用深度融合。注重产学研深度融合,充分发挥、调动高校优质师资资源和人才资源,支持高校在所建立学生实习实践基地,推行订单式人才培养和校外导师制,培育一批能够解决所发展难题的专业型人才。畅通人才交流渠道,特别是行业间的交流与合作,推动人才培养与业务需

求无缝对接,促进科技成果的转化和应用,赋能人才成长。支持选派优秀人才带项目到高校、科研机构协同开展科研攻关,培育一批能够突破关键核心技术、带动实践应用的引领型人才。积极搭建发挥人才才干的平台,通过“揭榜挂帅”“赛马制”等,以学促干、以干促育,为优秀人才开辟更多成长“新赛道”,让更多优秀人才留得住、用得好。

系统实施人才培养计划。系统谋划人才培养总体规划,以培养造就一批“青年拔尖人才、优秀骨干人才、一流领军人才”为人才培养总目标,分层分类人才培养培训工作新机制。采取导师制、组团式帮带、结对带教等方式,按照“一级带一级”的工作模式,充分用好专家资源,逐级明确、压实专家和技术总监的带教责任,并将人才培养情况纳入个人年度考核,带动全员专业技术水平的整体跃升。在基础业务、重点领域、重要课题项目中推行“一对一”的老带新计划,推进新型学徒制,保障知识技能的传承持续性。

实施人才梯队培养机制。坚持创新牵引为核心指导,系统推进人才梯队建设,实现技术、管理相对应岗位层级衔接匹配。聚焦领军人才推动实施人才培育支持计划,培养能够引领技术前沿、集聚创新资源、拥有学术影响力的顶尖一流人才;依托“卡脖子”关键核心技术攻关,加快领域专家和核心人才的培养,组建协同攻关创新团队,优化资源配置;注重培养后备人才力量,建立早发现、早培养、长期跟踪的拔尖创新人才机制,完善青年创新人才发现、选拔、培养机制,为青年人才提供持续的培养和稳定的支持,让青年人才有机会、有条件承担重要角色,成为技术创新的主力军。

(四) 创新评价机制,激发人才创新活力

健全完善人才评价体系。坚持问题导向,着力解决多年困扰、反映强烈的突出问题,完善以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价与激励机制,实现人得其所。建立公开透明的人才晋升机制,提供平等公正的晋升渠道和机会;设计差异化、个性化的激励方式和手段,满足不同需求期望和不同背景特点的人才;同时建立有效的激励监督和评估机制,以保证激励政策的执行和落实^[2]。

建立分类人才评价标准。用好用活人才,着力破除“四唯”现象,改进和创新人才评价方式,围绕重点领域和“卡脖子”技术提出真问题、设立榜单,把解决实际问题的能力

作为人才评价的首要标准,不论资历、不设门槛遴选支持一批优秀人才和团队。根据专业特点和行业认可的要求,建立以同行评价为基础的业内评价机制,注重引入市场评价,充分发挥多元评价主体作用。丰富评价手段,科学灵活采用不同评价方式,提高评价的精准性和针对性。注重个人评价和团队评价相结合,尊重认可团队参与者的实际贡献。

持续完善人才保障机制。紧密围绕新质生产力的发展需求和新质人才的成长规律,优化全面系统、科学合理的工作生活保障制度,突出对青年人才的兜底与保障;建立健全人才服务体系,创新人才服务工作机制,为新质人才提供全方位的服务和支持,扎实做好人才安居就医、一老一小、子女教育、婚恋择偶等关键事项,全面解除人才“后顾之忧”,为其提供充分的发展空间和良好的工作环境,激发他们的创造力和创新激情。

四、优化培育环境,打造新质人才生态

营造人才成长良好环境。大力营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好环境,积极倡导专业化、职业化的成才理念,广泛营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的良好氛围。

加大人才自主权力度。建立健全以信任为基础的人才使用机制,赋予创新人才在专业发展路径选择、经费使用和资源配置方面更大的自主权。实施有利于人才创新突破的政策,营造良好的制度环境。

积极营造创新性文化氛围。充分尊重创新人才的价值取向和成长需求,倡导敢为人先、勇于探索、不怕失败的创新精神;鼓励勇于打破传统观念和思维定式,形成敢于挑战权威、追求卓越的创新氛围,为创新人才提供足够的容错空间和试错机会,让人才敢于尝试、勇于创新,为新质生产力发展注入源源不断的活力。

五、结束语

党的二十大报告指出,“必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”。在大力发展新质生产力的时代背景下,要立足于“人才是第一资源、创新是第一动力”的工作要求,将新质人才作为发展的第一资源,要以未来的视角谋划好创新人才开发,系统推进新质人才引进、培育、激励、使用等各项落地举措,为新质创新人才人尽其才尽展其才提供广阔空间和舞台,使之转化为源源不断的创新活力和发展动力,为高质量发展提供充裕的人才支撑。

参考文献:

- [1] 魏进杰.新质生产力视角下,创新人才开发新举.人
力资源,2024(9):114-115
- [2] 徐芳,姚凯,陈书洁,陈小平,李秉远.新质生产
力与新质生产力人才——“推进新质生产力加快形成”人才
学者笔谈.《人口与经济》2024(4):4